

RIESGOS PSICOSOCIALES Y LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL EN BUSQUEDA DE UN RECONOCIMIENTO NORMATIVO

MIRIAM MABEL CHALES

INTRODUCCIÓN

Los riesgos psicosociales se originan por la organización del trabajo: el medio ambiente laboral y las relaciones interpersonales , pueden afectar la salud del trabajador y la salud de la empresa.

Es necesario un acompañamiento legislativo que aborde la temática de los factores de riesgo psicosocial.

DESARROLLO

Los trabajadores pueden obtener cobertura prestacional del sistema de riesgos de trabajo cuando sufren contingencias que derivan de la organización del trabajo y las relaciones interpersonales que allí se dan.

Es por ello que cuando hacemos referencia a la organización del trabajo, entendemos que es la variable central a la que debemos prestar atención si queremos identificar y hacer prevención, porque es la variable que condiciona o determina tanto el estado de salud del trabajador como el funcionamiento eficaz de la organización empresarial.

El desafío no es cambiar el comportamiento de los trabajadores, el desafío es cambiar el trabajo para hacerlo saludable.

El trabajo es uno de los elementos decisivos y de mayor significancia para la salud.

Así Grisolia nos dice que " en sentido amplio se puede definir el trabajo humano como toda actividad realizada por el hombre, con su esfuerzo físico o intelectual, que produce bienes y servicios y que tiene por objeto convertir las cosas, es decir,

transformar la realidad. ("1)

Y para realizarlo el trabajador pone su cuerpo y mente, pero cuando la exigencia de ese trabajo no se corresponde con la capacidad, recursos, habilidades, conocimientos y necesidades del trabajador o exceden las mismas se originan los factores de riesgo psicosocial, es decir, la deficiente organización del trabajo puede afectar la salud de los trabajadores desembocando en riesgos psicosociales.

Es primordial dar cuenta del concepto de salud, y así lo define la Organización Mundial de la Salud (OMS) *“estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades, es un derecho humano fundamental y el logro del grado más alto posible de salud, es un objetivo social sumamente importante en todo el mundo, cuya realización exige la intervención de muchos otros sectores sociales y económicos, además del de la salud.”* (Organización Mundial de la Salud, 1978:2). (2)

Entendemos que la salud es un medio que permite a las personas llevar una vida individual, social y económicamente productiva en búsqueda de un equilibrio dinámico ante los factores de riesgo.

“La doctrina moderna determina la diferenciación entre riesgo y consecuencia “pues la consecuencia dañosa es el resultado de una causa, es decir del riesgo en referencia a las condiciones laborales inseguras o en un ambiente insuficientemente apto para la preservación de la salud psíquica del trabajador “(3)

1-GRISOLIA, Julio Armando, “Tratado de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Buenos Aires, Edit. La Ley, T I, pag.1,2017.

2-KIERNAN, James Patrick para el "Volumen 8 No. 1 - 2003" de Perspectivas de Salud, la revista de la Organización Panamericana de Salud (publicada de 1996 a 2007).

3- CONTRERAS, Guillermo J. “Riesgos psicosociales en el trabajo “en Riesgos psicosociales en el trabajo, Santa Fe, Edit., Rubinzal Culzoni, Cap.I, pag.66, 2019

Cuando hacemos mención a los factores de riesgo, debemos diferenciar entre factores psicosociales y factores psicosociales de riesgo.

“Los factores psicosociales en el trabajo, consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de sus percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”. (Organización Internacional del trabajo, 1986:3) (4)

Ejemplos de factores psicosociales negativos que afectan al trabajador: La mala utilización de sus habilidades, la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de relaciones laborales, el trabajo por turnos, y el peligro físico entre otros (OIT,1986.5). (5)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), los ha definido, diciendo los riesgos psicosociales son *“aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, a los que se llama estrés”.* (6)

Moreno Jiménez dice que *“los factores psicosociales de riesgo son factores probables de daño a la salud, son negativos y pueden afectar tanto a la salud física*

4-OIT-OMS-FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984

5-MORENO JIMÉNEZ, Bernardo “Medicina y Seguridad en el trabajo “versión On-line ISSN 1989-7790versión impresa ISSN 0465-546X.Med. segur. trab. vol.57 supl.1 Madrid 2011.

como a la psicológica. Son factores de estrés que pueden alterar y desequilibrar los recursos y las capacidades de la persona para manejar y responder al flujo de la actividad derivada del trabajo. Son innumerables y pueden provenir de los múltiples componentes del trabajo. Falta de control en el trabajo, muchas horas de trabajo, intensidad del ritmo de trabajo, horarios cambiantes e imprevisibles, mala comunicación organizacional ascendente, horizontal o descendente, ambigüedad o sobrecarga de rol y otros muchos “(Moreno Jiménez, 2011:7) (7)

Gollac los define, diciendo “*los riesgos para la salud física, psíquica, mental y social de los trabajadores que son generados por las condiciones y medio ambiente de trabajo susceptibles de interactuar con el funcionamiento psíquico y mental y que impactan indudablemente sobre la organización empresarial* “. (8)

La búsqueda de la eficiencia de la productividad que trae consigo el trabajo enajenado no advierte los padecimientos del trabajador que es quien efectúa el trabajo, es por ello que el tema de las prevenciones laborales es un tema acuciante y que requiere una respuesta pronta.

“El proceso de la globalización ha tenido una gran influencia notable en el trabajo concreto, así se ha experimentado una gran mutabilidad en las cadenas de producción el sistema de racionalización de la producción y el aumento de la productividad a través de un reforzamiento de las tasas de trabajo”. 9

El ingreso de la tecnología, la informática determinó consecuencias sobre la

7- MORENO JIMÉNEZ, Bernardo, op. Cit.

8-GOLLAC, Michel- Seminario "Los riesgos psicosociales en el trabajo" Facultad de Ciencias Económicas UNLP, septiembre 2011

9- CHALES, Miriam Mabel. Tesis Doctoral. "Precarización laboral en el Mercosur" USAC- BS. As. 2014

división del trabajo y el auge de actividades administrativas y de servicio. (10)

El proceso de globalización ha destruido los lazos de solidaridad entre los ciudadanos, porque exalta a los mejores calificados y castiga a los demás a un empeoramiento de su nivel de vida, destinándolos a una mayor precariedad y bajas remuneraciones- (11)

Así, han surgido nuevas formas de organización del trabajo como los management que es un concepto cada vez más importante en el mundo empresarial sometido a distintos esfuerzos externos, como la demanda y la percepción de sus productos, o la llegada de un nuevo competidor. El management es el mecanismo que conduce los esfuerzos de la organización para adaptarse a estos cambios y realiza una revisión constante de los objetivos para ver si se cumplen o no, y trae aparejados riesgos a la salud de estos trabajadores.

Por esto entendemos que la organización del trabajo, el diseño del trabajo, las exigencias del trabajo, traen aparejado el estrés que es la respuesta del trabajador para enfrentar exigencias de la cultura organizativa de una empresa.

Ha dicho la OIT que el estrés es la respuesta física y emocional dañina, causada por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. (12)

El estrés impacta en la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores, ocasionando trastornos en la salud, como enfermedades cardiovasculares,

10- CHALES, MIRIAM Mabel op. Cit.

11- CHALES, MIRIAM Mabel op. Cit.

12- OIT- Informe- Estrés en el trabajo un reto colectivo-28-4-2016

burnout, depresión- ansiedad, trastornos músculos- esquelético, acoso sexual, acoso psicológico o mobbing y suicidio.

Y los que realizan trabajos en la informalidad que es un número importante en nuestro país unido a la precarización laboral, realizan sus tareas en empresas que no cumplimentan las normas de salud y seguridad en el trabajo.

Esta situación planteada repercute en la organización del trabajo, en la productividad, competitividad y la imagen pública de la empresa.

El trabajador para afrontar una situación estresante, abusa del alcohol, drogas, tabaco, no realiza actividad física y padece de trastornos de sueño.

Los ejemplos de factores de riesgo psicosocial se asocian al contenido y al contexto del trabajo.

Esta situación suele desencadenar en:

1- Licencias por enfermedad.

2. Ausentismos

3- Falta de contracción al trabajo

4- Menor rendimiento

5-Rotación del personal

6- Personal con intención de renunciar, de acogerse a un retiro voluntario o a jubilaciones anticipadas.

Por ello en toda organización empresarial se debe tener en cuenta el contenido y el

contexto de trabajo. (13)

En cuanto al contenido:

1-el medio ambiente de trabajo y equipo de trabajo: clima laboral es el elemento que permite lograr un óptimo funcionamiento y crecimiento de una organización, contribuyendo a una mayor y eficiente productividad para conseguir un equipo de trabajo motivado.

2- el diseño de las tareas. Las mismas deben estar conformadas teniendo en cuenta la habilidad, conocimiento y recurso del equipo de trabajo y respetando los horarios previamente determinados

3- la carga y ritmo de trabajo: Se relaciona con la falta o exceso de trabajo y con la presión sobre el trabajador y el tiempo de realización de la tarea.

4- los horarios del mismo. Excedentes del horario de trabajo, horas extraordinarias no pagadas, horarios inflexibles que atentan contra la vida personal del trabajador

En el contexto

1- Función y cultura organizativa: sin comunicación, o comunicación pobre, sin objetivos organizativos definidos

2- Papel en la organización: realizar tareas por otro u otros, ambigüedad, descalificación de la tarea realizada.

3- Desarrollo profesional: inseguridad laboral, bajo estímulo. salarios bajos no acordes a la tarea realizada.

4- Autonomía en la toma de decisiones, control: baja o nula participación en la

13- OIT- Informe. op cit.

5- toma de decisiones, falta de control sobre el trabajo

6- Interrelación hogar- trabajo: trabajo excesivo, horarios prolongados que no permiten la vida personal, escaso apoyo de la familia.

Para prevenir y proteger la salud de los trabajadores en todo su aspecto físico y mental debemos recurrir a normas internacionales de trabajo como instrumentos jurídicos vinculantes conf. Art 75 inc. 22 de la Constitución Nacional. Así encontramos

Instrumentos legales de OIT:

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores 155 y Recomendación

164 del año 1981 Tiene por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente mediante la adaptación de la maquinaria, el equipo, el tiempo de trabajo, la organización del trabajo y los métodos de trabajo a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores.

Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo 161 y Recomendación 171

del año 1985: Todo Miembro se compromete a establecer progresivamente servicios de salud en el trabajo para todos los trabajadores, incluidos los del sector público y los miembros de las cooperativas de producción, en todas las ramas de actividad económica y en todas las empresas.

Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo

187, recomendación 197 del año 2006: Establece un marco para promover el desarrollo de una 'cultura preventiva de seguridad y salud' a nivel nacional”

Existen además normas regionales al mismo efecto como:

- Directiva marco sobre la seguridad y salud en el trabajo (UE 1989)
- Directiva de la UE referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización (UE 1990)
- Declaración socio laboral del Mercosur (1998)
- -Instrumento Andino sobre Seguridad y Salud en el trabajo (Comunidad Andina 2004)
- -Directiva de la UE para la prevención de las lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector hospitalario y sanitario (UE 2010).

La OIT mediante la Recomendación 194 del año 2002, actualizada en el año 2010 incluye como enfermedades profesionales:

- Trastornos mentales y del comportamiento
- Trastorno de estrés postraumático
- Otros trastornos mentales o del comportamiento no mencionados cuando se haya establecido científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y practicas nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo resultante de las actividades laborales y el o los trastornos mentales o del comportamiento del trabajador.

“Nuestra LRT fijo cuatro objetivos” y al decir del Dr Grisolia” estuvo lejos de cumplirlos principalmente el de reducir la siniestralidad por medio de la prevención de los riesgos

del trabajo.” (14)

“Entender que la LRT, en su diseño original, era una ley de avanzada-preventiva-que ponía el acento en la mecánica y ambiente laborativo para evitar daños en la salud de los trabajadores solo podía ser una declamación, porque a poco se leyera su articulado en su redacción original y luego se observen magros resultados obtenidos, se advierte que no era una ley preventiva de riesgos de la salud y de la vida del trabajador, ya que no operaba respecto de las condiciones de trabajo, que son los aspectos que influyen sobre la condición física, mental y social del trabajador.” (15)

La LRT no modificó el concepto de accidente de trabajo y accidente in itinere respecto de la legislación anterior, sí el de enfermedades profesionales, pero en su art 6 y Decreto 658/1996 no incluye las patologías derivadas de riesgos psicosociales en el trabajo.

Estas cuestiones son dirimidas ante la Comisión Médica de la SRT porque son patologías extrasistémicas de acuerdo a lo normado en la ley 24441, Decreto 1278 /200 y las modificaciones al régimen ley 27348 y Res, SRT 298 /2017, 326 /2017 y 332 72017.

Subsiste el sistema impuesto por la LRT que establece que las Comisiones médicas son la instancia administrativa de carácter obligatorio y excluyente para el trabajador

afectado quien debe solicitar la determinación del carácter profesional de la enfermedad o contingencia, la incapacidad y las prestaciones dinerarias.

Surgieron innumerables planteos de inconstitucionalidad ante la actuación de las

14-GRISOLIA, Julio Armando, "Tratado de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Buenos Aires VI, Edit. La Ley I, pag.5114,2017.

15- GRISOLIA, Julio Armando op. cit. Pág.5119

Comisiones médicas generados por la LRT, entendiendo que las mismas desplazan a los jueces naturales, pues son organismos administrativos integrados por médicos que deciden cuestiones netamente jurídicas lo que conculca los derechos de propiedad, acceso a la justicia, debido proceso y juez natural protegidos por nuestra Carta magna.

Nuestra realidad es que no ha sido prioridad de nuestra política social una ley de prevención y no existe debate legislativo que nos indique que se quiere avanzar en ese objetivo en pos de proteger la salud mental y el bienestar de los trabajadores.

La SRT ha vencido el plazo de tres meses indicado por el legislador en el art 19 de la ley 27348 que remitió al Consejo Consultivo permanente conf. Art. 40 de la LRT un anteproyecto que no tiene aún tratamiento legislativo conformado por 37 artículos en ocho capítulos,

Sin embargo, el mismo no incorpora los factores de riesgo psicosociales.

El mandato legislativo de la ley 24557 del año 1996 hablaba de prevenir eficazmente los riesgos del trabajo o sea proteger derechos sociales trascendentales, pero indudablemente hemos perdido el rumbo, debemos encauzarlo estamos ante un fracaso, no estamos protegiendo al trabajador.

Como afirmo el Dr Luis Raffaghelli en las Jornadas del año 2018 del equipo Federal de trabajo, dijo que hemos ingresado a la cuarta revolución industrial ,si es así debe ir acompañada por una legislación que contemple al hombre en su totalidad en cuanto a la prevención de su psiquis y cuerpo, a eso debemos propender y se puede lograr con una visión legislativa que aborde la temática de los factores de riesgo psico sociales teniendo en cuenta la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales.

CONCLUSIÓN

En su actividad laboral, las personas pueden sufrir injusticias tanto en los procedimientos de gestión de la fuerza de trabajo (discrecionalidad en cuanto a la toma de decisiones, la asignación de tareas, rotación forzada de actividades, fijación de montos o sistemas de remuneración, establecimiento de penas o castigos, decisión sobre las promociones); como respecto al trato y las relaciones (autoritarismo, discriminación, acoso, violencia moral o física, vaciamiento de tareas para estimular las renunciaciones, etc.).

En la medida en que son percibidas por los sujetos, las consecuencias de esas modalidades de injusticia sobre la salud, pueden dar lugar a accidentes cardiovasculares, perturbaciones de la salud mental, perturbaciones del sueño, e incluso intentos de suicidio.

Esta deficiente organización del trabajo puede afectar la salud de los trabajadores desembocando en riesgos psicosociales

Estos riesgos psico-sociales y su impacto sobre la salud, vinculadas con la estructura de la personalidad de quienes la reciben puede desencadenar efectos o emociones en el corto plazo, y con el tiempo, provocar respuestas psicológicas o

conductuales a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés.

Por ello si una organización empresarial quiere conservar su imagen y por ende su salud, debe privilegiar la salud de sus trabajadores, dándoles un trabajo acorde a sus capacidades, habilidades y, conocimientos en un ambiente de trabajo donde las relaciones laborales se realicen en un marco de optimización.

Necesitamos una legislación que proteja al trabajador en su totalidad, que reduzca la siniestralidad a través de la prevención de los riesgos laborales donde se contemplen al ser humano en toda su dimensión, en referencia a las distintas áreas que constituyen su existencia, dimensiones que conforman la complejidad del ser humano y que ejercen influencia unas sobre las otras formando un todo indisoluble, solo así se podrá lograr la optimización de la calidad de vida de los trabajadores, pues hoy es una de las principales causas de incapacidad laboral.

Es un riesgo emergente y psicosocial

“En 1714 murió Bernardino Ramazzini. Él era un médico raro, un médico rarísimo, que empezaba preguntando: “¿En qué trabaja usted?”. A nadie se le había ocurrido que eso podía tener alguna importancia. Su experiencia le permitió escribir el primer Tratado de Medicina del Trabajo, donde describió – una por una – las enfermedades frecuentes en más de cincuenta oficios. Y comprobó que había pocas esperanzas de curación para los obreros que comían hambre, sin sol y sin descanso, en talleres cerrados, irrespirables y mugrientos. Mientras Ramazzini moría en Padua, en Londres nacía Percivall Pott. Siguiendo las huellas del maestro italiano, este médico inglés investigó la vida y la muerte de los obreros pobres. Y entre otros hallazgos, Pott descubrió por qué era tan breve la vida de los niños deshollinadores. Los niños

se deslizaban desnudos por las chimeneas, de casa en casa, y en su difícil tarea de limpieza respiraban mucho hollín.

El hollín era su verdugo.”

EDUARDO GALEANO-Conferencia de CLACSO, México, 2012.